

## **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN *WORK-FAMILY BALANCE* PADA GURU WANITA DI SMA NEGERI KABUPATEN PURWOREJO**

**Deya Novenia, Ika Zenita Ratnaningsih**

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, S. H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

deynovenia@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Sampel penelitian adalah 100 orang guru wanita yang diperoleh dengan teknik *proportional random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work-family balance* (32 aitem,  $\alpha = 0,95$ ) dan skala dukungan sosial suami (46 aitem,  $\alpha = 0,97$ ). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance*,  $r_{xy} = 0,65$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,001$ ). Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 42,4% terhadap *work-family balance*, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** dukungan sosial suami; *work-family balance*; guru wanita

### **Abstract**

The research was aimed to examine the correlation between spouses' social support and work-family balance. Sample of the study is 100 female teacher, sampling technique used proportional random sampling. The research instrument spouses' social support scale (32 aitem,  $\alpha = 0,95$ ) and work-family balance scale (46 aitem,  $\alpha = 0,97$ ). The research analysis is linear regression analysis. The result shows positive and significant correlation between spouses' social support and work-family balance,  $r_{xy} = 0,65$  with  $p = 0,00$  ( $p < 0,001$ ). Spouses' social support contribution as much as 42,4% shows that there is 57,8% contribution from other factors which influences the work-family balance.

**Keywords:** spouses' social support; work-family balance; female teacher

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi yang semakin maju, membuka peluang bagi setiap orang di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan. Setiap orang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Sama halnya dengan pria, banyak wanita saling berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan dengan posisi yang baik. Peningkatan tenaga kerja wanita dalam dunia kerja telah menjadi fenomena yang menarik bagi banyak negara, termasuk Indonesia.

Kehadiran wanita di dalam dunia kerja dilihat sebagai suatu potensi yang penting karena penduduk di Indonesia didominasi oleh wanita. Hal tersebut dapat menekan jumlah pengangguran dengan

cukup signifikan. Menurut data Sakernas periode Agustus 2011-2014, wanita yang bekerja pada tahun 2011 sebanyak 45,34% dan tahun 2014 sebanyak 47,08% (BPS, 2016), hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan jumlah pekerja wanita. Wanita yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik, yaitu sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab dalam sektor publik, yaitu sebagai pekerja (Twenge, Campbell, & Foster, 2003). Survey di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggungjawabnya di keluarga dan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pria (Guest, 2002).

Salah satu profesi yang banyak dipilih wanita adalah guru. Guru dipandang sebagai profesi yang cocok untuk wanita karena memiliki sifat alamiah dasar wanita yaitu membimbing, mendidik, dan mengarahkan (Triwahyuni, 2008). Jumlah guru wanita di Indonesia sebanyak 1.478.339, sedangkan jumlah guru laki-laki di Indonesia adalah 1.025.993. Data tersebut menunjukkan bahwa guru wanita di Indonesia lebih banyak dari guru laki-laki. Beberapa alasan yang muncul dari peminatan wanita terhadap profesi guru adalah keleluasaan waktu yang memungkinkan untuk mengalokasikan waktu dengan optimal untuk dapat berperan dalam keluarga, membantu wanita dalam mengkombinasikan peran di tempat kerja dan keluarga dengan tingkat konflik yang rendah (Nurmayanti, 2014).

Namun, sebagai sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk dapat memahami nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Pemahaman yang baik mengenai nilai dan norma membuat guru dapat dijadikan sebagai panutan dan identifikasi bagi siswa dan lingkungannya. Sebagai seorang pengajar, guru bertugas untuk dapat membantu siswa mempelajari sesuatu dan melatih siswa agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Sedangkan sebagai pembimbing, guru bertugas untuk dapat merumuskan tujuan, dan metode dalam mengajar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan siswa (Mulyasa, 2005).

Guru negeri dan guru swasta memiliki beberapa perbedaan. Berdasarkan jam kerja, guru negeri di Kabupaten Purworejo memiliki jam kerja lebih panjang yaitu pukul tujuh pagi hingga setengah empat sore dari hari senin hingga jum'at. Sedangkan untuk sekolah swasta, jam kerja guru dari mulai pukul tujuh pagi hingga setengah dua siang dari hari senin hingga sabtu. Di Kabupaten Purworejo, masyarakat lebih mempercayakan anaknya untuk bersekolah di sekolah negeri dan bersaing untuk dapat masuk ke sekolah negeri. Hal tersebut membuat masyarakat memiliki harapan yang besar terhadap sekolah negeri dan berpengaruh juga kepada guru yang mengajar. Setiap guru memiliki beban kerja yang sama untuk dapat berhasil mendidik siswanya, memiliki kewajiban untuk berperilaku baik, dan menjadi panutan. Namun, pandangan dan harapan masyarakat terhadap guru negeri yang lebih tinggi membuat guru negeri lebih banyak memiliki beban. Selain itu, secara kepegawaian, guru swasta memiliki tanggung jawab kepada yayasan. Sedangkan guru negeri memiliki tanggung jawab kepada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda, dan Olahraga. Namun, secara administratif, guru memiliki tanggung jawab kepada kepala sekolah di sekolahnya masing-masing.

Saat menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja, perlu adanya *work-family balance* atau keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), menyatakan bahwa *work-family balance* merupakan sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut menjadi sesuatu yang sangat penting, karena jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menurun. Tanpa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan

keluarga, seseorang tidak dapat menikmati hidupnya dan akan merasa terbebani, kesulitan untuk bertemu dengan teman, keluarga, dan pasangan (Meenakshi, 2013).

*Work-life balance* sering disamakan dengan *work-family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. Banyak organisasi menggunakan istilah *work-life balance* untuk pekerja yang bukan berstatus sebagai orangtua atau menikah, namun untuk pekerja yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan seperti olahraga, wisata, dan studi. Sedangkan *work-family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya (Kalliath & Brough, 2008). Terdapat beberapa aspek yang menyusun *work-family balance*. aspek tersebut adalah (1) keseimbangan waktu yaitu waktu yang sama yang dihabiskan untuk bekerja dan menjalankan peran dalam keluarga, (2) keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga, dan yang terakhir adalah (3) keseimbangan kepuasan yaitu tingkat kepuasan yang sama dengan peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003).

Barnett dan Hyde (dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), mengemukakan manfaat tercapainya *work-family balance* bagi individu adalah dapat meningkatkan kualitas hidup individu, karena keterlibatan individu dalam beberapa peran dapat melindungi individu dari efek negatif salah satu peran dan mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran. Moore (2007), berpendapat bahwa pekerja yang mampu mencapai *work-family balance* menjadi setia dan berperilaku positif dalam bekerja. Parkes & Langford (2008), lebih lanjut menjelaskan manfaat tercapainya *work-family balance* bagi pekerja adalah meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stress pekerjaan dan *burnout*. *Work-family balance* juga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, produktivitas, tingginya *organisational citizenship behaviour*, turunya intensi *turnover* (Waltman & Sullivan, 2007). *Work-family balance* yang memuaskan juga terkait dengan hasil di luar pekerjaan, seperti kehidupan, keluarga, perkawinan, adanya waktu luang dan urusan keluarga (Allen, 2001).

Wanita yang berperan ganda memiliki dua domain berbeda, yaitu pekerjaan dan rumah. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antar kedua domain tersebut, yaitu faktor individual, faktor organisasional, faktor lingkungan, dan faktor lainnya. Faktor individual terdiri dari kepribadian, kesejahteraan, dan *emotional intelligence*. Faktor organisasional terdiri dari pengaturan kerja, dukungan organisasional, stress kerja, konflik peran, dan teknologi. Faktor lingkungan terdiri dari pengaturan perawatan anak dan dukungan keluarga. Kemudian untuk faktor terakhir adalah faktor lainnya yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status kepegawaian, status orangtua, pengalaman, tipe pekerjaan, penghasilan, dan tipe keluarga.

Wanita yang harus menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dan harus mengurus rumah tangga, membutuhkan dukungan sosial agar dapat membagi waktu dengan seimbang. Dukungan sosial berasal dari penolong (professional maupun tidak professional) yang dapat diterima sebagai penolong bagi individu yang mengalami distress. Dukungan tersebut terdiri atas komunikasi verbal dan non-verbal. Kemampuan, pengalaman, dan pemahanan dapat dipergunakan untuk menangani individu dengan distress agar dapat kembali seimbang (Weiss dalam Bulmer, 2015).

Terdapat beberapa aspek yang menyusun dukungan sosial suami. Aspek tersebut adalah (1) keterikatan yaitu perasaan akan kedekatan emosional dan rasa aman (ketenangan) dalam diri

individu, (2) integrasi sosial yaitu perasaan dalam diri individu bahwa ia termasuk dalam suatu kelompok yang memiliki kesamaan minat, (3) penghargaan yaitu pengakuan atas kemampuan dan keahlian individu, (4) hubungan yang dapat diandalkan yaitu keyakinan dalam diri individu bahwa dirinya dapat mengandalkan individu lain untuk membantunya dalam berbagai kondisi, (5) bimbingan yaitu adanya hubungan sosial yang dapat memungkinkan individu mendapat informasi, saran, atau nasihat dan yang terakhir adalah (6) kesempatan untuk membantu yaitu perasaan bahwa individu dibutuhkan oleh individu lain (Weiss dalam Mayes & Lewis, 2012).

Salah satu dukungan sosial adalah berupa dukungan emosional yang terdiri dari perhatian dan empati. Dukungan ini akan membuat penerima dukungan merasa nyaman, tenang, semangat, merasa dimiliki dan dicintai ketika mengalami stres, kehangatan personal, dan cinta (Sarafino, 2006). Dukungan emosional tersebut dapat berasal dari keluarga. Dalam hal ini, orang terdekat bagi wanita telah menikah adalah pasangan karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu dengan suami dan tinggal bersama suami. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo.

## **METODE**

Populasi dari penelitian ini adalah guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo yang berjumlah 161 guru, dengan status telah menikah dan masih memiliki suami. Sampel yang digunakan untuk penelitian adalah 100 guru, dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala *Work-Family balance* yang disusun dari aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), dengan jumlah aitem valid 32 ( $\alpha = 0,95$ ). Skala Dukungan Sosial Suami yang disusun dari aspek keterikatan, integrasi sosial, penghargaan/pengakuan, hubungan yang dapat diandalkan, bimbingan, kesempatan untuk membantu (Weiss dalam Mayes dan Lewis, 2012), dengan aitem valid 46 ( $\alpha = 0,97$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 21.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar  $r_{xy}=0,651$ . Hasil positif pada korelasi menunjukkan semakin tinggi dukungan sosial suami, maka semakin tinggi *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar guru wanita yaitu sebanyak 66% memiliki dukungan sosial suami yang tinggi, 34% di tingkat sangat tinggi, 0% pada tingkat rendah dan sangat rendah. Menurut rentang usia, semua guru merasakan dukungan sosial suami yang tinggi, namun yang paling tinggi dimiliki guru dengan usia 31-40 tahun. Kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru wanita dalam penelitian ini memiliki dukungan sosial suami yang tinggi. Artinya, subjek yaitu guru wanita mempersepsikan bahwa suami memberikan

dukungan penuh dalam bentuk memberi semangat, nasihat, dan memberikan bantuan. Dukungan yang berasal dari suami, baik secara langsung ataupun tidak langsung memegang peran penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis individu.

Pada penelitian ini, *work-family balance* subjek berada pada kategori tinggi sebanyak 66%, 33% berada pada kategori sangat tinggi, 1% pada kategori rendah, dan 0% sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa 66% subjek dalam penelitian ini memiliki *work-family balance* yang tinggi. Menurut rentang usia, semua guru merasakan *work-family balance* yang tinggi, namun yang paling tinggi dimiliki guru dengan usia 31-40 tahun. *Work-Family Balance* yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku seperti dapat menyediakan kebutuhan anak dan suami meski harus bekerja, mampu mengikuti acara yang diadakan sekolah ataupun keluarga tanpa mengabaikan salah satunya, dapat dengan mudah mengatur kehidupan keluarga dan pekerjaan, dan dapat menjalani peran dalam keluarga dan pekerjaan tanpa beban. Individu dengan *work-family balance* yang tinggi akan memiliki tingkat stress yang rendah saat menjalankan perannya dan memiliki kualitas hidup yang tinggi (Greenhaus, Collins, & Shaw 2003).

Sebagian besar dari subjek merasakan bahwa adanya dukungan sosial suami dapat membantunya dalam menjalankan peran sebagai guru dan istri. Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Voydanoff (2004), dukungan yang diterima dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari suami akan meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan diri di lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abendroth & Dulk (2011), tentang relevansi berbagai dukungan terhadap *work-family balance* menunjukkan bahwa dukungan keluarga relevan dengan *work-family balance*. Dukungan tersebut berupa dukungan emosional seperti, hubungan yang baik dengan keluarga dan sedikitnya konflik mengenai tugas-tugas rumah tangga.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo ( $r_{xy} = 0,651, p < 0,001$ ). Semakin tinggi tingkat dukungan sosial suami maka semakin tinggi pula *work-family balance* yang dimiliki guru wanita. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin rendah *work-family balance* yang dimiliki guru wanita.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, bagi subjek penelitian diharapkan untuk selalu menjaga hubungan baik dengan suami, dapat terbuka meminta pertolongan atau dukungan kepada suami, dan menceritakan kendala yang dihadapi. Strategi *work-family balance* yang sudah dijalankan selama ini dapat terus dijalankan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *work-family balance* disarankan untuk dapat meneliti faktor lain yang turut berperan dan mempengaruhi *work-family balance*, terutama faktor-faktor yang berada di luar individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abendroth, A.K., & Dulk,L. (2011). Support for work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society, 25(2)*, 234-256.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 414–435.
- Badan Pusat Statistik (BPS). Diakses dari <http://www.bps.go.id/>
- Bulmer, M. (2015). *The social basis of community care (Routledge revivals)*. New York: Routledge.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. H., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.
- Guest, David. E., (2002). Perspective on the study of work life balance. *Social Science Information, 41*, 255.
- Kalliath, T. Brough, P. (2008). Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization, 14*, 323-327.
- Mayes, L., & Lewis, M. (2012). *The Cambridge handbook of environment in human development*. New York: Cambridge University Press.
- Meenkshi, P. S., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). The importance of work-life-balance. *Journal of Business and Management, 4(3)*, 31-35.
- Moore, Fiona. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in An MNC. *Employee Relations, 29(4)*, 365-399.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- Nurmayanti, S., Thoyib, A. Noermijati, & Irawanto, D. (2014). Work family conflict: a review of female teachers in Indonesia international. *Journal of Psychological Studies, 6*.
- Parkes, L.P. dan Langford, P.H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? a test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations, *Journal of Management and Organization, 14(3)*, 267-284.
- Sarafino, E.P. (2006). *Health psychology: Biopsychosocial interactions 5<sup>th</sup> Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Triwahyuni, B. (2008). *Dual role conflict relationship with satisfaction work on the married women teachers*. Diunduh dari <http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/psychology/article/download/.../915>.

- Twenge, J.M., Campbell, W.K., & Foster, C.A. (2003). Parenthood and marital satisfaction: A meta-analytic review. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 574-583.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1-16.
- Yanita & Zamralita. (2001). Persepsi perempuan primipara tentang dukungan sosial suami dalam usaha menanggulangi gejala depresi pasca salin. *Phronesis*, 3(5).